

特定事業主行動計画目標の実施状況の公表（取手市）

次世代育成支援対策推進法、及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（令和3年度～令和7年度）において定めた8項目の目標のうち、数値目標を設定した4項目についての実施状況を公表します。なお、平成30年度より消防職のみの状況を別途記載するよういたしました。

男性職員の育児参加 に対する支援

<数値目標>

- ①男性職員の育児休業取得率を「30%以上」にする
- ②配偶者出産休暇取得率を「100%」にする
- ③育児参加のための休暇取得率を「80%以上」にする

超過勤務時間の縮減

<数値目標>

ノー残業デー月2回の順守率を「98%」にする

年次有給休暇の取得促進

<数値目標>

一般職員の年次有給休暇平均取得日数を「14日」にする

女性管理職割合の向上

<数値目標>

女性管理職の割合を「25%」にする

1. 男性の育児参加に対する支援

<数値目標①>

男性職員の育児休業の取得率「30%以上」を目指します。

<実施状況>

男性の育児休業取得率「20.0%」（令和4年度） ※うち消防職は「18.2%」
 令和4年度は5名の男性職員が取得しました。割合としては昨年度から20.0%増加しましたが、依然として消防職の育児休業の取得は課題となっています。今後も休暇制度の周知に努め、取得しやすい環境を作り出し、取得率のさらなる向上に努めていきます。

【推移】対象者：出産日が各年度内の職員

<全職種（消防職含む）>

年度	性別	本人または配偶者が 出産した職員数	育児休業 取得者	取得率	平均取得 日数
令和4年度	男性	25人	5人	20.0%	23.0日
	女性	13人	13人	100%	624.7日
令和3年度	男性	13人	0人	0%	0日
	女性	11人	11人	100%	448.5日
令和2年度	男性	23人	5人	21.7%	13.4日
	女性	8人	8人	100%	455.6日

※ 育児休業制度・・・子の出生後から満3歳の誕生日まで取得できる休業制度。

<消防職のみ>

年度	性別	本人または配偶者が 出産した職員数	育児休業 取得者	取得率	平均取得 日数
令和4年度	男性	11人	2人	18.2%	19.5日
	女性	1人	1人	100%	308日
令和3年度	男性	7人	0人	0%	0日
	女性	0人	0人	0%	0日
令和2年度	男性	14人	0人	0%	0日
	女性	0人	0人	0%	0日

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 管理職を対象とした「イクボスセミナー」を開催し、部下の育児と仕事の両立に配慮した職場作りを行うためのポイントを学びました。(令和4年10月実施：参加職員9名)
- ・ 配偶者が出産を迎える男性職員に対して、実際に育児休業を取得した男性職員の事例を説明することで、積極的に取得を検討してもらえるようにしました。
- ・ 新規採用職員を対象とした研修会の中で各種休暇制度の説明を行い、男性・女性問わず今後のライフプランを考える際に参考となるようにしました。

<数値目標②, ③>

- ・ 配偶者出産休暇取得率「100%」を目指します。
- ・ 育児参加のための休暇取得率「80%以上」を目指します。

<実施状況>

令和4年度は配偶者出産休暇取得率が92.0%、育児参加のための休暇取得率が80.0%と、育児参加のための休暇取得率は目標値を達成したものの、配偶者出産休暇については目標値を下回る結果となりました。年次休暇等に対応をとっている職員がいることが、配偶者出産休暇の取得率が目標値を下回った要因として考えられるため、今後は職員研修や庁内通知等を通じて休暇制度のさらなる周知に努めていきます。また、復職後の職員のサポート体制を充実させることにより、職員が休暇を取得しやすい環境を整備していきます。

【推移】対象者:配偶者の出産日が各年度内の職員

<全職種（消防職含む）>

年度	対象男性 職員数	配偶者出産休暇 取得者	取得率	平均取得日数	育児参加のための 休暇取得者と取得率
R4	25人	23人	92.0%	1日7時間	20人(80.0%)
R3	13人	10人	76.9%	2日	10人(76.9%)
R2	23人	20人	87.0%	2日	20人(87.0%)

<消防職のみ>

年度	対象男性 職員数	配偶者出産休暇 取得者	取得率	平均取得日数	育児参加のための 休暇取得者と取得率
R4	11人	11人	100.0%	1日7時間	11人(100.0%)
R3	7人	5人	71.4%	1日	6人(85.7%)
R2	14人	13人	92.9%	2日	14人(100%)

- ※ 配偶者出産休暇・・・男性職員が、妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間に、2日の範囲内で取得できる休暇。
- ※ 育児参加のための休暇・・・男性職員が、妻の出産8週間前の日から出産の日以後1年間を経過するまでの期間に、5日の範囲内で取得できる休暇。

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 管理職を対象とした「イクボスセミナー」を開催し、部下の育児と仕事の両立に配慮した職場作りを行うためのポイントを学びました。（令和4年10月実施：参加職員9名）
- ・ 配偶者が出産を迎える男性職員に対して、実際に育児休業を取得した男性職員の事例を説明することで、積極的に取得を検討してもらえるようにしました。
- ・ 新規採用職員を対象とした研修会の中で各種休暇制度の説明を行い、男性・女性問わず今後のライフプランを考える際に参考となるようにしました。

2. 超過勤務時間の削減

<数値目標>

ノー残業デー月2回の順守率「98%」

<実施状況>

ノー残業デー月2回の順守率：「95.1%」（令和4年度）

※うち消防職（日勤者のみ）は「100%」

数値としては昨年度の「94.8%」とほぼ同様の水準ですが、目標値を下回る結果となりました。全体的にみても、達成した部署に偏りが生じているため、全庁的な周知を図った上で引き続きより高い順守率を目指して取り組んでいきます。

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 毎月定期的なノー残業デー実施状況についての報告を義務付け、ノー残業デー実施の意識付けを継続的に行いました。
- ・ 8月をノー残業デーの強化月間と位置付けて職員全体に周知し、さらなる順守率の向上を図りました。（令和4年8月の順守率は「98.3%」）

3. 年次有給休暇の取得促進

<数値目標>

一般職員の年次有給休暇平均取得日数「14日」を目指します。

<実施状況>

令和4年度の年次有給休暇平均取得日数は13.6日と、昨年度よりは1.5日増加したものの、目標値をやや下回る結果となりました。特定の職員に業務が集中する傾向がみられたため、各職場内における年次有給休暇の取得計画策定を奨励し、業務量の平準化を図るとともに、職場内での人員体制や応援体制を強化することで、年次有給休暇の取得を推進していきます。

【推移】対象者：全職種（消防職含む）

	R4	R3	R2
年次有給休暇の 平均取得日数	13.6日	12.1日	13.0日

【推移】対象者：消防職のみ

	R4	R3	R2
年次有給休暇の 平均取得日数	14.0日	13.0日	14.5日

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 庁内通知を通して、年次有給休暇の取得奨励を行うとともに、各職場内における年次有給休暇計画表の作成を推進しました。

4. 女性管理職割合の向上

<数値目標>

女性管理職の割合を「25%」にします。

<実施状況>

女性管理職の割合「8.3%」 ※うち消防職は「0%」

女性管理職であった職員の多くが令和4年度末に定年退職を迎えたことから、女性管理職員の割合は昨年度と比較して5.7%減となりました。消防職の女性管理職の登用は依然として大きな課題となっています。今後も、女性管理職割合の向上に向けて取り組んでいきます。

【推移】対象期間：各年度4月1日時点

＜全職種（消防職含む）＞

年度	総数	男性	女性	女性割合
令和5年度	84人	77人	7人	8.3%
令和4年度	86人	74人	12人	14.0%
令和3年度	83人	71人	12人	14.5%

※対象となる役職・・・部長・消防長・参事・次長・参事補・課長・副参事（再任用職員を除く）

＜消防職のみ＞

年度	総数	男性	女性	女性割合
令和5年度	11人	11人	0人	0%
令和4年度	11人	11人	0人	0%
令和3年度	12人	12人	0人	0%

※対象となる役職・・・消防長・次長・課長・署長・副署長・室長・副参事（再任用職員を除く）

＜達成に向けた具体的な取り組み事例＞

- ・ 茨城県自治研修所が実施した女性職員キャリアデザイン講座に女性職員4名を派遣しました。
- ・ 未就学の子どもを持つ職員を対象としたライフプランセミナー「自分らしい働き方・暮らし方を考える」を開催し、仕事と家庭を両立するための課題や、今後の働き方、暮らし方について学びました。（令和5年1月実施：参加職員22名）